

Nota (informe)

N. 3/2018



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

INDICADORES FISCALES Y ECONÓMICOS PARA LAS COMPAÑÍAS QUE SIGAN EL “HUMAN- CENTERED BUSINESS MODEL” LIDERADO POR EL FORO MUNDIAL DE DERECHO, JUSTICIA Y DESARROLLO DEL BANCO MUNDIAL: “THE FISCAL PILLAR (IV)”*

EVA ANDRÉS AUCEJO

Profesora Acreditada Catedrática de la Universidad de Barcelona

Introducción y metodología

El *Human-Centered Business Model* o modelo de negocio centrado en el ser humano es un proyecto realizado en seno del Foro Mundial sobre Derecho, Justicia y Desarrollo del Banco Mundial, con sede en Washington¹. Este proyecto se estructura atendiendo a 6 pilares y tiene como objetivo fomentar un enfoque alternativo para hacer negocios que combinen, en un nivel

* Estudio desarrollado en el marco del Proyecto “The Human-Centered Business Model”, en el seno del Global Forum on Law, Justice and Development del Banco Mundial (del cual la autora es consultora y miembro investigador) con motivo de una estancia de Investigación en el Banco Mundial bajo la dirección del Dr. Marco Nicoli, Vicepresidente Legal del Banco Mundial y director del citado Proyecto. Parte del presente trabajo ha sido también desarrollada durante una estancia de investigación en la Facultad de Derecho de la Universidad de Georgetown, 2017.

¹ Global Forum on Law Justice and Development (2017), Human-Centered Business Model, Recuperado el 03/05/2017 de: <http://globalforumljd.org/cops/human-centered-business-model>

igual de importancia, la sostenibilidad económica, la sostenibilidad social, la sostenibilidad del medio ambiente y la sostenibilidad ética.

La finalidad del presente trabajo es desarrollar el 4º pilar de dicho proyecto: el denominado “*fiscal pillar*” [pilar fiscal].

La estructura del 4º pilar sigue un esquema práctico y plantea unos indicadores basados en incentivos económicos y fiscales que las empresas pueden aplicar para potenciar un modelo holístico de hacer negocios, un modelo basado en el ser humano. Se trata, en definitiva, de crear un conjunto de incentivos de tipo económico y fiscal para que aquellas empresas que cumplan con una serie de principios en pro a la sostenibilidad tanto medioambiental cuanto social y ética, puedan verse compensadas por los gastos y costes que ello les origina.

Para el desarrollo del pilar fiscal se ha seguido la siguiente metodología:

- 1) Elaboración de la matriz de cumplimiento de las reglas para determinar qué empresas pueden ser calificadas con el distintivo de “empresas humanas”. Esta matriz se ha construido según las indicaciones recogidas en la *Human- Centered Business Model Guiding Principles Matrix*². A partir de los resultados que se obtengan de la matriz de cumplimiento de principios, serán consideradas “empresas humanas” aquellas empresas que cumplan determinadas condiciones de sostenibilidad social, ambiental y moral. Para cuantificar el cumplimiento de estos requisitos se utilizará una fórmula matemática que determina el porcentaje de cumplimiento de los principios de sostenibilidad. Si el porcentaje de cumplimiento es igual o superior al 60%, podremos decir que estamos ante “empresas humanas”, y en este caso se podrán aplicar los incentivos económicos y fiscales.
- 2) Incentivos económicos. Aquellas empresas que tengan la consideración de empresas humanas podrán aplicar incentivos económicos como las desgravaciones a las cotizaciones a la seguridad social (s.s.) que los empresarios pagan por los trabajadores por cuenta ajena y las desgravaciones a las cuotas a la seguridad social para los trabajadores por cuenta propia —tratando de discriminar positivamente en favor de las categorías de trabajadores que más lo requieren.

² Global Forum on Law Justice and Development (2017), Human-Centered Business Model Matrix, Recuperado el 04/05/2017 de: <http://www.globalforumlj.d.org/sites/default/files/docs/cop/HCBM-Guiding%20Principles%20Matrix%20%202Oct2017.pdf>

- 3) Incentivos fiscales para las empresas que tienen la consideración de “empresas humanas”. Se trata de incentivos fiscales en materia de Impuesto sobre Sociedades (IS): deducciones de la cuota íntegra, deducciones de la base imponible y otro tipo de incentivos. Aquellas empresas que sean calificadas como “empresas humanas” (por cumplir un 60% de los principios de la matriz), tendrán una bonificación de la cuota íntegra del Impuesto sobre Sociedades del 60% (es decir pagarán sólo un 40%). A partir de aquí se aplica una función por escalones de manera que, si el grado de cumplimiento de las condiciones es mayor, las empresas tengan un mayor porcentaje de bonificación de la cuota del Impuesto sobre Sociedades. En el caso de que se cumpla el 80% o más de los requisitos para ser considerada una “empresa humana”, se aplicará una bonificación de la cuota del 100% lo que significa que esta empresa no tributará a Hacienda (véase la tabla que se presenta en el apartado número 3.1.1.). Amén de ello se proponen toda una serie de incentivos fiscales, en el bien entendido que, aquellas empresas que no tributen por el Impuesto sobre Sociedades —por cumplir con los principios de la matriz completamente o en un porcentaje elevado— puedan también ser beneficiarias de los otros incentivos fiscales a los cuales tengan derecho a través de subvenciones directas fiscales.

1. ELABORACIÓN DE LA “MATRIZ DE CUMPLIMIENTO” DE LAS REGLAS PARA DETERMINAR QUÉ EMPRESAS PUEDEN SER CALIFICADAS CON EL DISTINTIVO DE “EMPRESAS HUMANAS”

La matriz del porcentaje de cumplimiento de los principios para determinar qué empresas pueden ser calificadas como “empresas humanas” se construye a partir de las indicaciones incluidas en la *Human-Centered Business Business Model Guiding Principle Matrix*³.

Los elementos de la matriz de cumplimiento de principios o matriz para determinar el porcentaje de cumplimiento de las condiciones para ser considerada “empresa humana” se compone de los siguientes elementos⁴:

1- **DESCRIPTORES.** Son los tres grandes descriptores del Modelo de Negocio Centrado en el Ser Humano:

- Descriptor de Sostenibilidad Social
- Descriptor de Sostenibilidad Ambiental
- Descriptor de Sostenibilidad Ética

Cada uno de estos descriptores es dividido en una serie de apartados. Por ejemplo, en el caso del descriptor 1 hay:

- (A) Derechos Humanos
- (B) Salarios adecuados y condiciones dignas de vida
- (C) Entorno de trabajo saludable y seguro
- (D) Igual tratamiento e iguales oportunidades de empleo
- (E) Prohibición del trabajo de niños, de esclavitud y servidumbre
- (F) Derechos colectivos
- (G) Recreo y licencia retribuida

2- **INDICADORES.** Cada uno de estos grupos de descriptores debe ser dividido en una serie de indicadores que recogen los principios y reglas que deben cumplir estas empresas, según la legislación y normativa Internacional establecida al efecto.

3- **CÓDIGOS.** A cada indicador se le asigna un código.

³ Global Forum on Law Justice and Development (2017), Human-Centered Business Model Matrix, Recuperado el 04/05/2017 de: <http://www.globalforumljd.org/sites/default/files/docs/cop/HCBM-Guiding%20Principles%20Matrix%20%202Oct2017.pdf>

⁴ Un ejemplo de la matriz puede encontrarse el *Anexo 1* del presente artículo.

- 4- **CUMPLIMIENTO.** Para determinar el porcentaje de cumplimiento de estos indicadores se establecen 4 opciones:

PUNTUACIÓN DE CUMPLIMIENTO			
0	1	2	3
El indicador no se cumple en absoluto: no se asigna ninguna puntuación.	El indicador se cumple en un nivel muy básico: se asigna 1 punto al indicador.	El indicador se cumple en un porcentaje medio: se asignan 2 puntos al indicador.	El indicador se cumple completamente: se asignan 3 puntos al indicador.

- 5- **FÓRMULA MATEMÁTICA.** Se aplica una fórmula matemática que tiene en cuenta el total de puntos obtenidos. Para hallar el porcentaje de cumplimiento se tendrán que calcular la suma total de puntos obtenidos dividido entre el número total de indicadores multiplicado por tres, todo ello multiplicado por 100. El resultado de esta fórmula siempre será inferior o igual al 100%.

$$\text{PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO} = \frac{\text{Sumatorio de los puntos obtenidos}}{\text{Número de Indicadores} \times 3} \times 100$$

Aquellas empresas que cumplan con estos principios de sostenibilidad social, medioambiental y ético en un porcentaje mayor o igual al 60% tendrán la consideración de “empresas humanas” y, por tanto, podrán aplicar los incentivos económicos y fiscales que se describen en este trabajo.

$$\text{EMPRESA HUMANA} = \text{PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO} \geq 60\%$$

2. INCENTIVOS ECONÓMICOS QUE PODRÁN IMPLEMENTAR LAS EMPRESAS CATALOGADAS CON EL DISTINTIVO DE “EMPRESAS HUMANAS”

Aquellas empresas que tengan la consideración de “empresas humanas” a los efectos del proyecto *Human-Centered Business Model*, según los estándares de cumplimiento establecidos en la *Principles Compliance Matrix* (e.g. *Anexo 1*), podrán aplicar una serie de incentivos económicos y fiscales.

TABLA DE BONIFICACIONES EN LAS CONTRIBUCIONES QUE SE REALIZAN A LA SEGURIDAD SOCIAL SI SE CONTRATAN LAS SIGUIENTES PERSONAS			BONIFICACIONES					DURACIÓN DE LA BONIFICACIÓN
			COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL MULTIPLICADO POR LOS SIGUIENTES COEFICIENTES					
			CONTRATO INDEFINIDO	DE CONTRATO PARCIAL A INDEFINIDO	CONTRATO TEMPORAL	CONTRATO PRACTICAS Y APRENDIZAJE	CONTRATO CUENTA PROPIA	
VICTIMAS	Violencia doméstica	0,3	0,3	0,2	0,2	1	4 AÑOS	
	Violencia de género	0,5	0,5	0,2	0,2	1		
	Terrorismo	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5		
	Trata de seres humanos	0,5	0,5	0,5	0,5	1		
Presos reinsertados		0,5	0,2	0,2	0,2	0,5		
Personas con discapacidad ≥ 33 %	Parálisis cerebral enfermedad mental. Personas discapacitadas ≥ 65%	Hombre ≥ 45 años	2	2	1,6	1	TODO EL CONTRATO	
		Mujer <45 años	1,8	1,8	1,6	1		1
		Hombre <45 años	1,7	1,7	1,4	1		1
		Mujer ≥ 45 años	2	2	1,8	1		1
	Resto de discapacitados	Hombre ≥ 45 años	1,9	1,9	1,6	0,6		0,8
		Mujer ≥ 45 años	1,9	1,9	1,6	0,6		0,8
		Hombre <45 años	1,5	1,5	1,4	0,6		0,8
		Mujer <45 años	1,9	1,9	1,4	0,6		0,8

Contratación de ciegos		1	1	1	0,8	
------------------------	--	---	---	---	-----	--

2.1. Trabajadores sustituidos por riesgos (trabajo estable y saludable)

Se tratan dos situaciones, o bien que los trabajadores sean sustituidos debido a situaciones de riesgo y por tanto se realizan nuevas contrataciones o bien que los trabajadores cambien de puesto de trabajo debido precisamente a dichos riesgos.

MOTIVOS	TIPO DE RIESGO	INCENTIVOS	DURACIÓN
Trabajadores sustituidos en situación de descanso por riesgos (se realizan nuevas contrataciones)	Riesgo por embarazo o lactancia	Bonificación del 100 % de la totalidad de la aportación empresarial	Periodo de suspensión de la Actividad
	Descanso por maternidad o paternidad	Bonificación del 100 % de la totalidad de la aportación empresarial	Todo el contrato
	Enfermedad profesional	Bonificación del 100 % de la totalidad de la aportación empresarial	Todo el contrato
	Nuevas contrataciones (parciales) durante los 3 primeros años tras el periodo de baja maternal/paternal Para compatibilizar la vida laboral y familiar	Bonificación del 50% de las cuotas a la seguridad social por los nuevos contratos a tiempo parcial	Todo el contrato
Trabajadores que cambian su puesto de trabajo por riesgos	Riesgo por embarazo o lactancia	Bonificación del 50 % de la totalidad de la aportación empresarial	Periodo de permanencia en el Nuevo puesto de trabajo
	Descanso por maternidad o paternidad	Bonificación del 50% por cien de la totalidad de la aportación empresarial	Periodo de permanencia en el Nuevo puesto de trabajo
	Enfermedad profesional	Bonificación del 50% por cien de la totalidad de la aportación empresarial	Periodo de permanencia en el Nuevo puesto de trabajo

Incentivos económicos: consisten básicamente en las bonificaciones de las cotizaciones a la seguridad social. Pueden concederse tanto a empresarios que contraten a trabajadores por

cuenta ajena como a empresarios que inicien actividades por cuenta propia. En ambos casos debe tratarse de tipologías de trabajadores que requieran una consideración especial por los motivos citados en la tabla.

2.2. Tablas desglosadas. Bonificaciones en las cuotas de la seguridad social por contratación indefinida de los siguientes trabajadores:

2.2.1. Discapacitados. Contratación indefinida

BONIFICACIONES EN LAS COTIZACIONES A LA SEGURIDAD SOCIAL QUE REALIZA EL EMPRESARIO					
TIPO DE CONTRATACIÓN	CATEGORÍA DE DISCAPACIDAD	CARACTERÍSTICAS	COTIZACIONES A LA SEGURIDAD SOCIAL QUE REALIZA EL EMPRESARIO MULTIPLICADAS POR LOS SIGUIENTES COEFICIENTES		
Contratación indefinida	Discapacidades		BONIFIC. Euros/ mes	BONIFIC. Euros/año	DURACIÓN
PERSONAS CON DISCAPACIDAD Grado de discapacidad $\geq 33\%$ o declarados incapacitados permanentes	Parálisis cerebral Enfermedad mental Personas con discapacidad intelectual física o sensorial $\geq 65\%$	Mayor o igual a 45 años	2	2	Todo el contrato
		Mujer menor de 45 años	1,8	1,8	
		Hombre menor de 45 años	1,7	1,7	
	Resto de personas con discapacidad	Mayor o igual a 45 años	1,9	1,9	Todo el contrato
		Mujer menor de 45 años	1,8	1,8	
		Hombre menor de 45 años	1,5	1,5	
	Contratos de trabajo celebrados con las Organizaciones Nacionales de Ciegos		Bonificación del 100% aportación empresarial a la seguridad social		Todo el contrato

2.2.2. *Discapacitados. Transformación de Contratos temporales a contratos indefinidos*

BONIFICACIONES EN LAS COTIZACIONES A LA SEGURIDAD SOCIAL QUE REALIZA EL EMPRESARIO					
TIPO DE CONTRATACIÓN	CATEGORÍA DE DISCAPACIDAD	CARACTERÍSTICAS	COTIZACIONES A LA SEGURIDAD SOCIAL QUE REALIZA EL EMPRESARIO MULTIPLICADAS POR LOS SIGUIENTES COEFICIENTES		
Transformación de contratación temporal a indefinida	Discapacidades		BONIFIC. Euros/mes	BONIFIC. Euros/año	DURACIÓN
PERSONAS CON DISCAPACIDAD Grado de discapacidad $\geq 33\%$ o declarados incapacitados permanentes	<ul style="list-style-type: none"> Parálisis cerebral Enfermedad mental Personas con discapacidad intelectual física o sensorial $\geq 65\%$ 	Mayor o igual a 45 años	2	2	Todo el contrato
		Mujer menor de 45 años	1,8	1,8	
		Hombre menor de 45 años	1,7	1,7	
	Resto de personas con discapacidad	Mayor o igual a 45 años	1,9	1,9	Todo el contrato
		Mujer menor de 45 años	1,8	1,8	
		Hombre menor de 45 años	1,5	1,5	
	Contratos de trabajo celebrados con las Organizaciones Nacionales de Ciegos		Bonificación del 100% aportación empresarial a la seguridad social		Todo el contrato
Transformación en indefinidos de contratos temporales celebrados con desempleados menores de 30 años o menores de 35 años con una discapacidad $\geq 33\%$ o sin experiencia laboral, o experiencia menor a 3 meses	Hombres		0,17	0,17	Todo el contrato
	Mujeres		0,24	0,24	Todo el contrato

2.2.3. *Discapacitados. Contratación temporal*

TIPO DE CONTRATACIÓN	CATEGORÍA DE DISCAPACIDAD	CARACTERÍSTICAS	COTIZACIONES A LA SEGURIDAD SOCIAL QUE REALIZA EL EMPRESARIO MULTIPLICADAS POR LOS SIGUIENTES COEFICIENTES		
			BONIFIC. Euros/ mes	BONIFIC. Euros/año	DURACIÓN
PERSONAS CON DISCAPACIDAD Grado de discapacidad \geq 33% o declarados incapacitados permanentes	<ul style="list-style-type: none"> Parálisis cerebral Enfermedad mental Personas con discapacidad intelectual física o sensorial \geq 65% 	Mujer mayor o igual a 45 años	1,8	1,8	Todo el contrato
		Mujer menor de 45 años	1,6	1,6	
		Hombre mayor o igual a 45 años	1,6	1,6	
		Hombre menor de 45 años	1,4	1,4	
	Resto de personas con discapacidad	Mayor o igual a 45 años	1,6	1,6	Todo el contrato
		Mujer menor de 45 años	1,4	1,4	
		Hombre menor de 45 años	1,4	1,4	
	Contratos de trabajo celebrados con las Organizaciones Nacionales de Ciegos		Bonificación del 100% aportación empresarial a la seguridad social		Todo el contrato

2.2.4. *Discapacitados. Contratos para la formación y el aprendizaje*

BONIFICACIONES EN LAS COTIZACIONES A LA SEGURIDAD SOCIAL QUE REALIZA EL EMPRESARIO		
Personas con discapacidad	Bonificación	Duración
Grado de discapacidad \geq 33% o declarados incapacitados permanentes	Bonificación del 100% aportación empresarial a la s.s.	Todo el contrato
Grado de discapacidad \leq 33% o declarados incapacitados permanentes	Bonificación del 50% aportación empresarial a la s.s.	Todo el contrato
Contratos de trabajo celebrados con las Organizaciones Nacionales de Ciegos	Bonificación del 100% aportación empresarial a la s.s.	Todo el contrato

2.2.5. *Discapacitados. Trabajadores por Cuenta propia que deciden realizar una actividad económica*

BONIFICACIONES A LAS COTIZACIONES A LA SEGURIDAD SOCIAL QUE REALIZA EL TRABAJADOR POR CUENTA PROPIA		
Personas con discapacidad (Alta inicial o que no hubieran estado en situación de alta en los cinco años anteriores)	Bonificación	Duración
Grado de discapacidad \geq 33% o declarados incapacitados permanentes	Bonificación del 60%	5 años
Grado de discapacidad \leq 33% o declarados incapacitados permanentes	Bonificación del 30%	5 años

2.2.6. Mayores de 65 años

BONIFICACIONES EN LAS COTIZACIONES A LA SEGURIDAD SOCIAL QUE REALIZA EL EMPRESARIO		
Características	Bonificación	Duración
65 años de edad y 36 años de cotización efectiva	Bonificación del 100% de la totalidad de las cuotas a la seguridad social	Todo el contrato
66 años de edad y 35 años de cotizaciones efectiva	Bonificación del 100% de la totalidad de las cuotas a la seguridad social	Todo el contrato

2.2.7. Trabajadores sustituidos por riesgos (trabajo estable y saludable). Se realizan nuevas contrataciones

Trabajadores sustituidos en situación de descanso por riesgos (nuevas contrataciones)	TIPO DE RIESGO	INCENTIVOS	DURACIÓN
	Riesgo por embarazo o lactancia	Bonificación del 100 % de la totalidad de la aportación empresarial a la s.s.	Periodo de suspensión de la actividad
	Descanso por maternidad o paternidad	Bonificación del 100 % de la totalidad de la aportación empresarial a la s.s.	Todo el contrato
	Enfermedad profesional	Bonificación del 100 % de la totalidad de la aportación empresarial a la s.s.	Todo el contrato
	Nuevas contrataciones (parciales) durante los 3 primeros años tras el periodo de baja maternal/ Paternal para compatibilizar la vida laboral y familiar	Bonificación del 50% de las cuotas a la s.s. por los nuevos contratos a tiempo parcial	Todo el contrato

2.2.8. Trabajadores sustituidos por riesgos (trabajo estable y saludable). Se realizan cambios de puestos de trabajo

Trabajadores que cambian su puesto de trabajo por riesgos	TIPO DE RIESGO	INCENTIVOS	DURACIÓN
	Riesgo por embarazo o lactancia	Bonificación del 50 % de la totalidad de la aportación empresarial	Periodo de permanencia en el nuevo puesto de trabajo
	Descanso por maternidad o paternidad	Bonificación del 50% por cien de la totalidad de la aportación empresarial	Periodo de permanencia en el nuevo puesto de trabajo
	Enfermedad profesional	Bonificación del 50% por cien de la totalidad de la aportación empresarial	Periodo de permanencia en el nuevo puesto de trabajo

3. INCENTIVOS FISCALES QUE PODRÁN APLICAR LAS “EMPRESAS HUMANAS”

Aquellas empresas que tengan la consideración de “empresas humanas” a los efectos del proyecto *Human-Centered Business Model*, según los estándares de cumplimiento establecidos en la *Principles Compliance Matrix* (e.g. *Anexo I*), podrán aplicar una serie de incentivos fiscales con incidencia en la base imponible o en la cuota tributaria.

3.1. Deducciones de la cuota

Las empresas que tengan la consideración de “empresas humanas” podrán establecer bonificaciones de la cuota íntegra del Impuesto sobre Sociedades.

3.1.1. Deducciones de la cuota íntegra

X = PORCENTAJE CUMPLIMENTACIÓN	HUMAN COMPANIES RULES COMPLIANCE (X) PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO DE LAS CONDICIONES PARA SER “EMPRESA HUMANA”	BONIFICACIÓN DE LA CUOTA ÍNTEGRA IMPUESTO SOBRE SOCIEDADES
X = 60%	Grado de cumplimiento de los indicadores para ser “empresas humanas” es del 60%	Bonificación de la cuota íntegra = 60% (La cuota íntegra podrá ser reducida en un 60% de manera que la empresa pagará solo un 40%)
60 < X ≤ 70	Grado de cumplimiento de los indicadores para ser “empresas humanas” es MAYOR DEL 60% y MENOR O IGUAL AL 70%	Bonificación de la cuota íntegra = 70% (La cuota íntegra podrá ser reducida en un 70% de manera que la empresa pagará solo un 30%)
70 < X ≤ 80	Si el grado de cumplimiento de los indicadores para ser “empresas humanas” es mayor del 70% y menor o igual al 80%	Bonificación de la cuota íntegra = 80% (La cuota íntegra podrá ser reducida en un 80% de manera que la empresa sólo pagará el 20%)
X > 80	Si el grado de cumplimiento de los indicadores para ser “empresas humanas” es mayor del 70%	Bonificación de la cuota íntegra = 100% (la empresa no tributará por IS)

3.2. Deducciones de la cuota íntegra en cantidades fijas en función del tipo de contratación

3.2.1. Deducciones para cualquier tipo de empresa

TIPO DE DISCAPACIDAD	CUANTÍA DE LA DEDUCCIÓN EN CUOTA del IMPUESTO SOBRE SOCIEDADES	DURACIÓN
Discapacitados $\geq 33\%$ y $< 65\%$	Deducción de la cuota íntegra de 9.000 euros por cada contratación de un nuevo trabajador que incremente en promedio la plantilla de trabajadores	Todo el tiempo de contratación
Discapacitados $\geq 65\%$	Deducción de la cuota íntegra de 12.000 euros por cada contratación de un nuevo trabajador que incremente en promedio la plantilla de trabajadores	Todo el tiempo de contratación

Estas deducciones se aplicarán cuando el empleado haya permanecido durante todo el año fiscal y durante todos los ejercicios fiscales en que el trabajador siga contratado en cualquiera de sus modalidades. Para permanencias inferiores al ejercicio fiscal se aplicará la parte proporcional tomando en consideración los meses completos de permanencia.

3.2.2. Empresas de más de 50 trabajadores

Además de las cantidades anteriores, podrán aplicarse unas deducciones de la cuota en cantidades superiores en función del número global de discapacitados con minusvalías superiores al 33% que trabajen en la empresa. Esto sucederá cuando se contraten discapacitados en una proporción superior del 2% de la plantilla. En estos casos, se aplicará la siguiente tabla de deducciones fiscales.

PORCENTAJE DE PLANTILLA DE DISCAPACITADOS (X)	CUANTÍA DE LA BONIFICACIÓN (€)
$2\% \leq X \leq 10\%$	1.000
$10\% < X \leq 20\%$	2.000
$20\% < X \leq 30\%$	3.000
$30\% < X \leq 40\%$	4.000
$40\% < X \leq 50\%$	5.000
$50\% < X \leq 60\%$	6.000
$60\% < X \leq 70\%$	7.000
$\geq 70\%$	10.000

3.2.3. Empresas de más de 10 trabajadores y menos de 50 trabajadores

Para empresas de más de 10 y menos de 50 trabajadores se aplicará una bonificación de 3.000 euros para el primer trabajador con minusvalía superior al 33% y de 4.000 euros para los restantes trabajadores contratados con minusvalías mayor o igual al 33%.

3.2.4. Empresas de menos de 10 trabajadores

Para empresas de menos de 10 trabajadores se aplicará una bonificación de 5.000 euros para el primer trabajador con minusvalía superior al 33% y 6.000 euros para los restantes trabajadores contratados con minusvalías mayor o igual al 33%.

3.2.5. Computation de las deducciones de la cuota íntegra en función del tipo de contratación

Si las empresas que tuvieran derecho a imputar deducciones de la cuota íntegra en función del tipo de contratación no pudiesen imputar tales reducciones —debido a que por tener la consideración de “empresas humanas” ya hubiesen gozado de deducciones importantes de la

DEDUCCIONES DE LA CUOTA ÍNTEGRA POR CONTRATACIÓN DE OTRO TIPO DE TRABAJADORES	CUANTÍA DE LA DEDUCCIÓN EN CUOTA	DURACIÓN
Víctimas de violencia doméstica	Deducción de la cuota íntegra de 4000 euros por cada contratación de un nuevo trabajador que incremente en promedio la plantilla de trabajadores	4 años
Víctimas de violencia de genero	Deducción de la cuota íntegra de 4000 euros por cada contratación de un nuevo trabajador que incremente en promedio la plantilla de trabajadores	4 años
Víctimas de terrorismo	Deducción de la cuota íntegra de 2000 euros por cada contratación de un nuevo trabajador que incremente en promedio la plantilla de trabajadores	2 años
Presos reinserados	Deducción de la cuota íntegra de 2000 euros por cada contratación de un nuevo trabajador que incremente en promedio la plantilla de trabajadores	2 años

cuota íntegra hasta el 100%—, las cantidades que no pudieran ser deducidas se obtendrían en forma de subvenciones del Estado.

3.3. Deducciones de la base imponible

Aquellas empresas que cumplan las condiciones de “empresas humanas” tendrán derecho a aplicar los siguientes incentivos fiscales.

X = PORCENTAJE CUMPLIMENTACIÓN	INCENTIVOS EN LA BASE IMPONIBLE DEL IMPUESTO SOBRE SOCIEDADES	DURACIÓN DEL INCENTIVO
HUMAN COMPANIES RULES COMPLIANCE (X) X = 60% y 60% < X ≤ 70%	a. Amortización Acelerada de los elementos del inmovilizado material e inmaterial y de las inversiones inmobiliarias puestas a disposición del sujeto pasivo en el período impositivo en el que se cumplan las condiciones de “empresa humana”. Se aplicará el coeficiente que resulte de las tablas del Ministerio del país correspondiente multiplicado por 2.	Desde que los elementos se pongan a disposición del sujeto pasivo y durante todos los ejercicios fiscales que esta empresa goce de la consideración de “empresa humana” (con el límite del valor de adquisición).
	b. Amortización libre para bienes de inmovilizado inmaterial de escaso valor que no superen los 600 euros.	En el ejercicio fiscal que los elementos se pongan a disposición del sujeto pasivo siempre que la empresa tenga la consideración de “empresa humana” y durante todo el tiempo que la empresa tenga la consideración de “empresa humana”.
	c. Pérdidas por deterioro de créditos hasta el límite del 1% sobre los deudores existentes a la conclusión del período impositivo.	En el ejercicio fiscal en que se produzca el deterioro y la empresa tenga la consideración de “empresa humana”.
	d. Exención por reinversión de los elementos de inmovilizado material e inversiones inmobiliarias que se materialice en nuevas inversiones de análogas consideraciones siempre que se trate de “empresa humana”.	En cualquiera de los ejercicios fiscales que la empresa tenga la consideración de “empresa humana”.
	e. Planes Especiales de Amortización para amortización según reglas especiales en función de las características particulares de bienes de inmovilizado material e inmaterial de “empresas humanas”.	En cualquiera de los ejercicios fiscales que la empresa tenga la consideración de “empresa humana”.
	f. Desgravación del 40% de las cantidades invertidas en adaptación del puesto de trabajo, eliminación de barreras, acondicionamiento de espacios, reformas y mejoras para discapacitados.	Ejercicio en el que se realizan las reinversiones siempre que la empresa tenga la consideración de “empresa humana”.
HUMAN COMPANIES RULES COMPLIANCE (X) X ≥ 70 %	Libertad de Amortización para los elementos nuevos del inmovilizado material e inmaterial e inversiones inmobiliarias puestos a disposición del sujeto pasivo en el período impositivo en el que se cumplan las condiciones de “empresa humana”.	En el ejercicio fiscal que los elementos se pongan a disposición del sujeto pasivo siempre que la empresa tenga la consideración de “empresa humana” y durante todo el tiempo que la empresa tenga la consideración de “empresa humana”.

Anexo 1: Ejemplo de una matriz de cumplimiento de sostenibilidad social

DESCRIPTOR	CODE	INDICATOR	LEGISLATION/RULES	COMPLIANCE			
1. SOCIAL SUSTAINABILITY				0	1	2	3
(A) HUMAN RIGHTS	HR. 1	Enterprises shall respect the right to human dignity	<ul style="list-style-type: none"> - Universal Declaration of Human Rights (UDHR) - UN Global compact - Treaty establishing the World Health Organization - European Convention on Human Rights - Charter of Fundamental Rights of the European Union - GRI 412 				
	HR. 2	Enterprises shall respect the right to integrity					
	HR. 3	Enterprises shall respect the right to equality					
	HR. 4	Enterprises shall respect the right to privacy					
	HR. 5	Enterprises shall respect the right to freedom					
	HR. 6	Enterprises shall respect the right to work					
	HR. 7	Enterprises shall respect the right to health					
	HR. 8	- Enterprises shall make sure that they are not complicit in human rights abuses: (8) Omission (9) Knowledge	<ul style="list-style-type: none"> - UN Global Compact #2 - UN Guiding Principles reporting framework 				
	HR. 9						
(B) ADEQUATE WAGES AND DIGNIFIED FAMILY LIVING	AW&D F. 10	Business shall provide wages that guarantee an adequate standard of living for the health and well-being of workers and their family.	Universal Declaration of Human Rights, Art. 25				
	AW&D F. 11	Business shall provide wages that guarantee the right to security in the event of unemployment					
	AW&D F. 12	Business shall provide wages that guarantee the right to security in the sickness					
	AW&D F. 13	Business shall provide wages that guarantee the right to security in disability					
	AW&D F. 14	Business shall provide wages that guarantee the right to security in widowhood					
	AW&D F. 15	Business shall provide wages that guarantee the right to security in old age or other lack of livelihood in circumstances beyond his or her control					
	AW&D F. 16	Business shall provide wages that guarantee the lack of livelihood in circumstances beyond his or her control					
	AW&D F. 17	Business shall provide the right of everyone to enjoy just and favorable work conditions to ensure a safe and healthy work environment	ICESCR, Art. 7				
	AW&D F. 18	Members/Companies shall provide appropriate measures to ensure that pregnant are not obliged to perform work that will be prejudicial to the health of the mother or the child	ILO C. 183				
	AW&D F. 19	Members should endeavor to extend the period of maternity leave to at least 18 weeks	ILO R. 191				
	AW&D F. 20	Members/Companies shall provide appropriate measures to compatible the labor life workers with their family responsibilities	ILO C.156				
	AW&D F. 21	Member States should publish statistics on the number of workers with family responsibilities (dependents requiring care, preferences for child-care and family services and facilities	ILO Recommendation No. 165				

DESCRIPTOR	CODE	INDICATOR	LEGISLATION/RULES	COMPLIANCE			
1. SOCIAL SUSTAINABILITY				0	1	2	3
(C) HEALTHY AND SAFE WORK ENVIRONMENT (respect labor)	H&S W 22	Members should comply with labor rights on Migration for employment	ILO Migration for Employment C. 97				
	H&S W 23	Safety & Health in Agriculture Employers must take all measures to minimize the risks to safety and health in mines under their control (a, b, c)	- ILO Safety & Health in Agriculture C. 184 - GRI 403				
	H&S W 24	Members should establish plans of action to achieve the effective and sustained suppression of forced or compulsory labor in all its forms through prevention, compensation of victims, and sanctioning of perpetrators.	ILO R203				
	H&S W 25	Employers must take all measures to minimize the risks to safety and health in mines under their control (a, b, c)	- ILO C. 176 (Mines) - GRI 403				
	H&S W 26	Bodies employing port workers should ensure the safety and Health in Ports	ILO Code of Practice – Safety and Health in Ports				
	H&S W 27	Workers shall have the right and the duty in ensuring safe working conditions	- ILO C167 (Construction Workers) - GRI 403				
(C) HEALTHY AND SAFE WORK ENVIRONMENT (Right to a safe and secure working environment for all)	H&S W 28	Duty to provide workers with any personal protective equipment and protective clothing and any life-saving appliances	- ILO C. 152 (Dock Work)				
	H&S W 29	Fishing industry: The skipper of the fishing vessel has the responsibility for the safety of the fishers on board and the safe operation of the vessel (a) (b) (c)	- ILO C. 188 (Fishing Industry) - GRI 403				
	H&S W 30	Chemicals: There must be systems and specific criteria for the classification of all chemicals according to the type and degree of their intrinsic health and physical hazards	- ILO C. 170 (Chemicals) - GRI 403				
	H&S W 31	There must be National laws and methods of preventing, reducing or eliminating risks to health in places of employment.	- ILO Recommendation No. 97 - GRI 403				
	H&S W 32	Protect labor rights and promote safe and secure working environments for all workers	- SDGs #8 – Target 8.8 - GRI 403				
(C) HEALTHY AND SAFE WORK ENVIRONMENT (favorable and healthy conditions of work)	H&S W 33	Everyone has the right to (...) to just and favorable conditions of work (...)	- UDHR, Art. 23 - GRI 403				
	H&S W 34	Recognition of the right of everyone to the enjoyment of just and favorable conditions of work (...)	- ICESCR, Art. 7 - GRI 403				
	H&S W 35	Authorities should establish a national system for occupational safety and health surveillance which should include both workers' health surveillance	ILO Recommendation No. 192				
	H&S W 36	Authorities should adopt methods and periodically review procedures for: - the recording of occupational accidents, diseases and dangerous occurrences..., - the notification of occupational accidents, diseases and dangerous occurrences	ILO P. 155 (To Convention No. 155)				
	H&S W 37	Each Member State shall formulate, implement and review a national policy on occupational safety, health and working environment ...	- ILO C. 155				
	H&S W 38	Employers must take all measures to minimize the risks to safety and health in mines under their control (a) (b) (c)	- ILO C176 (Mines) - GRI 403				
	H&S W 39	Bodies employing port workers should ensure that all port workers are properly instructed in the hazards of their occupations and the precautions that are necessary to avoid accidents.	- ILO Code of Practice – Safety and Health in Ports - GRI 403				

DESCRIPTOR	CODE	INDICATOR	LEGISLATION/RULES	COMPLIANCE			
1. SOCIAL SUSTAINABILITY				0	1	2	3
(D) EQUAL TREATMENT AND EMPLOYMENT	ET&EE O. 40	No discrimination for sex, or race or skin color, national extraction or social origin, religion, or political opinions differ from those of others	- ILO C. 111 - GRI 405, 406				
	ET&EE O. 41	Measures shall be taken to ensure that part-time workers receive the same protection as that accorded to comparable full-time workers	ILO C.175 Part-Time Work Convention				
	ET&EE O. 42	Not discriminate against their employees with respect to employment or occupation on such grounds as race, color, gender, religion, political opinion, national extraction or origin, ...	- OECD Guidelines, Part 1, Section IV - GRI 405, 406				
	ET&EE O. 43	Businesses should uphold the elimination of discrimination in respect of employment and occupation	- UN Global Compact #6 - GRI 406				
(D) EQUAL TREATMENT AND EQUAL EMPLOYMENT OPPORTUNITIES (Equal pay for equal work/work for equal value)	ET&EE O. 44	Everyone, without any discrimination, has the right to equal pay for equal work	- UDHR, Art. 23 - GRI 405				
	ET&EE O. 45		- ILO C. 100 - GRI 405				
	ET&EE O. 46		- ACHPR, Art. 15 - GRI 405				
	ET&EE O. 47		- North American Agreement on Labor & Cooperation, Article 49 - GRI 405				
	ET&EE O. 48		ILO Minimum Wage Fixing C.131				
	ET&EE O. 49		ILO R.135				
	ET&EE O. 50		SDG# 8 - Target 8.5				
(D) Enterprises shall promote equal opportunities between men and women: Positive Action **	ET&EE O. 51	The principle of equality shall not prevent the maintenance or adoption of measures providing for specific advantages in favor of the under-represented sex	- Charter of Fundamental Rights of the European Union, art. 23 - GRI 405, 406				
(D) Equal opportunities for persons with disabilities **	ET&EE O. 52	Enterprises should equalize opportunities for persons with disabilities	- Convention on the Rights of Persons with Disabilities, Art.4.f - GRI 405				

DESCRIPTOR	CODE	INDICATOR	LEGISLATION/RULES	COMPLIANCE			
1. SOCIAL SUSTAINABILITY				0	1	2	3
(E) PROHIBITION ON CHILD LABOR, SLAVERY AND SERVITUDE (Prohibition of any form of child labor)	PCLSS. 56	Effective abolition of child labor and rise of the minimum employment age to a level consistent with the fullest physical and mental development of young persons.	ILO C138				
	PCLSS. 57	Duty to take immediate measures to secure elimination of the worst forms of child labor	- ILO C182 - GRI 408				
	PCLSS. 58	States Parties recognize the right of the child to be protected from economic exploitation and from any work that is likely to interfere with the child's education,	UNCRC, Art. 32				
	PCLSS. 59	"Basic workers' rights" – the prohibition of forced labor and child labor, freedom of association, the right to organize and bargain collectively, equal remuneration for work of equal value and the elimination of discrimination in employment.	- ILO Declaration of Fundamental Rights at Work, 1998 - GRI 406, 407, 408, 409				
	PCLSS. 60	<u>Minimum Ages for Employment</u> <u>Light Work</u> : 12 years in developing countries, 13 years in developed countries. <u>Regular Work</u> : 14 years in developing countries, 15 years in developed countries. <u>Hazardous Work</u> : 18 years in all countries.	UN Global Compact #5				
(E) PROHIBITION ON CHILD LABOR AND SLAVERY	PCLSS. 61	"Forced labor," means all work or service which is exacted from any person under the menace of any penalty for which a person has not offered themselves voluntarily.	- ILO C. 29 - GRI 409				
	PCLSS. 62	Members shall apply, without discrimination in respect of nationality, race, religion or sex, to immigrants lawfully within its territory, treatment no less favorable than what it applies to its own nationals with respect to wages, hours, apprenticeship and training, overtime work, holiday pay, membership in trade unions, collection of employment taxes, and legal proceedings relating to before mentioned matters.					
	PCLSS. 63	Duty to formulate and enforce policy on safety and health in agriculture					
(F) COLLECTIVE RIGHTS (Freedom of association)	CRs. 64	Worker Prohibition of forced labor, slavery and human trafficking s shall have the right to join organizations of their own choosing without prior authorization from their employers	- ILO C. 87 - GRI 407, 409				
	CRs. 65	Workers shall have the right to join organizations of their own choosing without prior authorization from their employers, to elect their representatives in full freedom, organize their administration and activities, and to formulate their programs.	- ILO C. 98 - GRI 407				
	CRs. 66	They shall enjoy effective protection against any act prejudicial to them, including dismissal, based on their status or activities as a workers' representative or on union membership	ILO C. 135 Workers' Representatives				

DESCRIPTOR	CODE	INDICATOR	LEGISLATION/RULES	COMPLIANCE			
1. SOCIAL SUSTAINABILITY				0	1	2	3
(G) LEISURE AND PAID LEAVE	L&PL 65	Everyone has the right to rest and leisure, including reasonable limitation of working hours and periodic holidays with pay.	UDHR, Art. 24.				
	L&PL 66	Remuneration which provides all workers, at a minimum, with [...] Rest, leisure and reasonable limitation of working hours and periodic holidays with pay, as well as remuneration for public holidays.	ICESCR, Art. 7				
	L&PL 67	Cash benefits shall be provided, in accordance with national laws and regulations, to women who are absent from work on leave due to illness or maternity, as defined by the Convention.	ILO C183				
(G) Enterprises shall respect leisure and paid leave including maternal leave for mothers **		Everyone has the right to rest and leisure, including reasonable limitation of working hours and periodic holidays with pay.	UDHR, Art. 24.				
(F) Enterprises shall respect the exercise of the right to strike **	CRs. 67	The right to strike provided that it is exercised in conformity with the laws of the particular country.	International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights, art.8.c				